

¿QUE DEBE HACER MI COMPAÑIA CUANDO UN EMPLEADO REPORTA ACOSO SEXUAL?

- Responder a la queja rápidamente y en la medida de lo posible, mantener el asunto en forma confidencial. Hacer una investigación de la queja del empleado, y si la queja es justificada, disciplinar al ofensor. Es una buena idea conducir una sesión de entrenamiento del personal para enfatizar en que no se tolerará un comportamiento de acoso sexual.

QUE NO HACER A UN EMPLEADO QUE REPORTA ACOSO SEXUAL

- **DISCIPLINAR A LA VICTIMA POR REPORTAR MAL COMPORTAMIENTO**
- **ENVIAR A LA VICTIMA A SU CASA MIENTRAS USTED ESTA INVESTIGANDO**
- **TRASLADAR A LA VICTIMA A OTRO SITIO DE TRABAJO (ES ACEPTABLE TRASLADAR AL OFENSOR), A MENOS QUE LA VICTIMA SOLICITE DICHO TRASLADO**
- **TOMAR REPRESALIAS EN ALGUNA FORMA.**

EL TRATAMIENTO DE REPRESALIA INCLUYE (PERO NO SE LIMITA A):

Disciplina desproporcionada, la negación o desaprobación de la promoción o el aumento esperados, el cambio en las horas de trabajo, la transferencia a un lugar o posición diferente, o el decir a otros trabajadores que eviten a la víctima porque es un "buscapleitos." Los empleados que tomen las acciones anteriores pueden ser legalmente responsables por daños ocasionados a la víctima.

SI HA EXPERIMENTADO ACOSO SEXUAL EN SU LUGAR DE TRABAJO, PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA ANTE LA:

**COMISION DE DERECHOS CIVILES DE INDIANA
INDIANA CIVIL RIGHTS COMMISSION (ICRC)**
Government Center North
100 N. Senate Avenue, N103
Indianapolis, IN 46204

Horario de Atención: 7:00 a.m. a 6:00 p.m.
Teléfono: (317) 232-2600
Línea sin cargo: (800) 628-2909
Personas con Impedimento Auditivo: (800) 743-3333
Fax: (317) 232-6580
www.in.gov/icrc/

O a la

Comisión de Igual Oportunidad de Empleo
Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)
Indianapolis District Office
101 West Ohio Street, Suite 1900
Indianapolis, IN 46204.
(317) 226-5162

FRANK O'BANNON
Gobernador de Indiana

ALPHA BLACKBURN
Presidente

Cortesía del:
Centro de Información de Alcance a la Comunidad y
Educación Pública de la ICRC
(Indiana Civil Rights Commission
Public Education & Outreach Information Center)

Form B-007 Est. Abril 30 del 2002

**Large print, Spanish, or braille
publication available upon request.**

Si necesita esta publicación, la puede solicitar en caracteres grandes, español y braille.

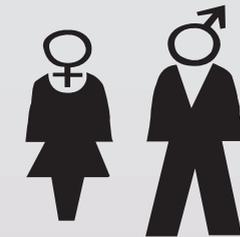
INDIANA CIVIL RIGHTS COMMISSION
100 N SENATE AVENUE, RM. N103
INDIANAPOLIS, IN 46204-2255
AN EQUAL OPPORTUNITY EMPLOYER

INFORMACIÓN
SOBRE ACOSO SEXUAL
IN INDIANA
INSIDE



**COMISION DE
DERECHOS CIVILES
DE INDIANA (ICRC)**

ACOSO SEXUAL



¡RECHAZADO EN TODO LUGAR!

**UNA GUIA PARA
EMPLEADORES/EMPLEADOS**



SANDRA D. LEEK, DIRECTORA EJECUTIVA

*"La moral no se puede legislar, pero
la conducta se puede regular"*

—Dr. Martin Luther King, hijo."

¿QUE ES ACOSO SEXUAL?

HAY VARIOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

QUID PRO QUO —

Literalmente, **“esto por aquello,”** en el cual un empleador o su supervisor demanda favores sexuales o atención en retorno por algún beneficio de trabajo tal como un aumento, promoción, o tarea preferida.

AMBIENTE HOSTIL —

Esta es una categoría mucho más amplia de acoso sexual, y puede provenir de un supervisor o de un compañero de trabajo.

Puede existir un ambiente hostil si los empleados están sujetos a comentarios indeseables de naturaleza sexual, lenguaje vulgar, historias o insinuaciones sexuales, discusiones acerca de la vida sexual de los empleados, contacto indeseado de naturaleza sexual, solicitudes de sexo, o cuando hay artículos pornográficos o material sexual en el lugar de trabajo.

Para todos los reclamos de acoso sexual, la conducta debe ser “MOLESTA” y “DE NATURALEZA SEXUAL.”

Un empleador puede ser considerado responsable por la conducta de sus empleados si, además de que la conducta es **“molesta”** y **“de naturaleza sexual,”** la conducta es **“severa”** y **“saturante”**. La determinación de si el acoso sexual es **“severo”** y **“saturante”** para causar el pago por daños se efectúa de acuerdo a cada caso. Algunas veces un incidente, si es lo suficientemente malo, creará un ambiente de trabajo hostil.

¿QUE DEBO HACER COMO EMPLEADO SI SOY VICTIMA DE ACOSO SEXUAL?

- Un paso importante es seguir los procedimientos delineados en las políticas de su compañía acerca de acoso sexual en el ambiente de trabajo. Reporte inmediatamente el acoso sexual a la persona determinada en las políticas. Si no hay políticas a este respecto, reporte la conducta a su supervisor. Asegúrese de documentar todas sus discusiones y reuniones, y si tiene testigos, asegure que ellos estén presentes para respaldar su queja.

- Si quien le está acosando es su supervisor, vaya a un supervisor de más alto rango, sin tener en cuenta las amenazas que se le hayan hecho en caso de informar la conducta.

UN EMPLEADOR TIENE LA OBLIGACION DE PONER FRENO AL ACOSO SEXUAL - pero no le puede

ayudar **si no sabe** que está ocurriendo. El no reportar el acoso puede significar que su empleador no es responsable por los daños que usted sufra.

- En sus reuniones acerca de acoso molesto, pregunte la duración del proceso de investigación y solicite a su empleador notificarle acerca de las acciones que se emprendan. Si su empleador no toma acción alguna en ese período de tiempo, solicite otra reunión.

De nuevo, deje documentación acerca de su solicitud, lo sucedido durante las reuniones y cuál fué la respuesta de su empleador a su queja.

- Si uno de los niveles de la administración se rehusa o no toma cartas en el asunto, vaya a un nivel superior de la compañía. Esté listo para demostrar que ha tratado de resolver el asunto con los niveles inferiores de la administración mostrando la documentación de sus reuniones previas.

- Los gritos y la disciplina no constituyen en sí mismos acoso sexual. Sin embargo, si el empleador da un tratamiento más pobre a uno de los sexos, puede tratarse de un caso de discriminación sexual (que es también ilegal bajo las leyes de derechos civiles Federales y del Estado).

- Una víctima de acoso sexual puede presentar una queja ante la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission - EEOC), la Comisión de Derechos Civiles de Indiana (Indiana Civil Rights Commission - ICRC), o una agencia local de derechos humanos en la comunidad.

- Cada agencia tiene limitaciones jurisdiccionales distintivas basadas en el tamaño de la compañía y tipos de asuntos presentados en la situación. También, hay diferencias importantes en las indemnizaciones disponibles bajo las leyes antidiscriminatorias federales, del estado y locales. Además de presentar la queja a una **agencia federal, del estado o local, debe consultar a un abogado privado especializado en discriminación en el empleo** para discutir todos los cursos de acción a su alcance. Los números en los que puede ponerse en contacto con la ICRC y el EEOC se encuentran al final de este folleto.

¿PUEDEN LOS HOMBRES SUFRIR ACOSO SEXUAL?

¡Claro que sí! Las mismas reglas aplican para ambos sexos.

¿SE CONSIDERA ACOSO SEXUAL SI LA PERSONA QUE ACOSA ES DEL MISMO SEXO?

Sí. Siempre y cuando el acoso sea motivado por su sexo.

¿QUE DEBO HACER COMO EMPLEADOR CON RELACION AL ACOSO SEXUAL?

- Desarrolle políticas fuertes que permitan a sus empleados saber que el comportamiento sexual, los comentarios y el material sexual, son inapropiados en el lugar de trabajo. Como parte de estas políticas, asegúrese de que tal comportamiento esté sujeto a acción disciplinaria, y establezca claramente a quien debe reportarse dicho comportamiento. Distribuya las políticas entre todos sus empleados, y entrene a los supervisores y personal administrativo para manejar oportunamente las quejas.

- El entrenamiento y otras actividades relacionadas con el trabajo que se efectúen fuera del sitio de trabajo deben estar sujetas a los mismos estándares que las actividades que se efectúen en el sitio de trabajo.

- No espere que los empleados sean compañeros románticos de sus clientes, ni permita que los clientes acosen a sus empleados.